

***CONSORZIO INTERUNIVERSITARIO NAZIONALE
PER LA SCIENZA E TECNOLOGIA DEI MATERIALI***

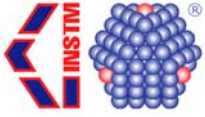
**PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI
ILLECITI E IRREGOLARITÀ**



INDICE

Pag.

1	Oggetto e Scopo.....	3
2	Oggetto della segnalazione	3
3	Contenuto della segnalazione	4
4	Modalità per la segnalazione di illecito	5
5	Verifica della fondatezza della segnalazione.....	5
6	Forme di tutela del segnalante	6
7	Tutela della discriminazione.....	6



1 OGGETTO E SCOPO

Oggetto della presente procedura è la disciplina delle segnalazioni, da parte dei propri dipendenti e collaboratori e dei dipendenti e collaboratori delle imprese fornitrici e realizzatrici di opere pubbliche (*di seguito per brevità riferiti anche “dipendenti/collaboratori” o “dipendente/collaboratore”*), di illeciti e irregolarità (come meglio specificati nei paragrafi seguenti) e la loro tutela, in analogia a quanto previsto dall’art. 54 bis D. Lgs. n. 165/2001 "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (introdotto dall'art. 1 comma 51, della Legge n. 190/2012 e modificato dalla Legge 179/2017).

Scopo della presente procedura è pertanto quello di rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso alla segnalazione di un comportamento illecito, i dubbi e le incertezze circa l'iter da seguire, nonché i timori di ritorsioni e discriminazioni.

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito è quello di fornire ai propri dipendenti e collaboratori ed ai dipendenti e collaboratori delle imprese fornitrici e realizzatrici di opere pubbliche, chiare indicazioni su oggetto, contenuto, modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento giuridico.

AVVERTENZA

Occorre avvertire che in materia spesso si parla di *whistleblower* e *whistleblowing*.

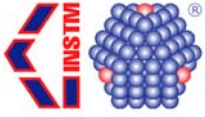
Con l’espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente di un’amministrazione che segnala agli organi preposti violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’amministrazione di appartenenza e/o dell’interesse pubblico.

La segnalazione (cd. *whistleblowing*) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l’amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l’interesse pubblico collettivo.

2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l’oggetto della segnalazione. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità, consumati o tentati, a danno dell’interesse pubblico.

In particolare le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, Libro



secondo del codice penale, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

A titolo meramente esemplificativo si pensi ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamento, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «in ragione del rapporto di lavoro» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

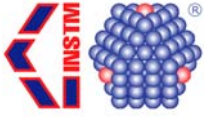
La segnalazione, infine, non deve riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina civilistica, alle regole del CCNL applicato ed ai Regolamenti Interni.

3 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire al Responsabile Prevenzione della Corruzione (RPC) e agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- b) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;



- c) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- d) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- f) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

4 MODALITÀ PER LA SEGNALAZIONE DI ILLECITO

In attesa di apposite Linee Guida di ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni attraverso l'utilizzo di modalità che garantiscono la riservatezza dell'identità, il Consorzio ha messo a disposizione un canale alternativo di segnalazione che permette al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di ricevere le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell'ente e di dialogare con i segnalanti, anche in modo anonimo.

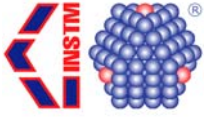
5 VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, il quale agirà nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

Il RPC può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, all'occorrenza di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Comando Vigili Urbani, Agenzia delle Entrate ecc....).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata ed, in relazione alla natura della violazione, il RPC provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento all'organo interno competente, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;



c) ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che, nel caso concreto, si rendano necessari a tutela del Consorzio.

6 FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

Nel caso di segnalazione contenente anche le generalità del soggetto segnalante (opzione sempre possibile), ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del Codice Civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia applicabile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rilevata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

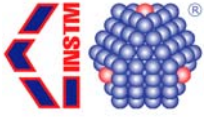
- a) vi sia il consenso espresso del segnalante;
- b) laddove la contestazione dell'addebito disciplinare non sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La segnalazione è inoltre sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/90 e s.m.i.. Il documento non può pertanto essere oggetto di visione né di estrazione copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24 comma 1 lett.

- a) della L. 241/90 e s.m.i.

7 TUTELA DELLA DISCRIMINAZIONE

Il dipendente/collaboratore che segnala al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC), ovvero all'ANAC, o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa determinata dalla segnalazione, avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.



Il dipendente/collaboratore che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPC che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione all'organo interno competente, il quale valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del responsabile che ha operato la discriminazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive, nei confronti del segnalante può essere comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.